

人才强省战略下高职院校高层次人才引育机制创新研究*

郭卉宁

长春职业技术学院 吉林·长春

摘要: 吉林省委、省政府印发的《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施(3.0版)》(以下简称《人才政策3.0版》),目标是深入落实人才强省战略,建设新时代人才聚集高地。本文基于《人才政策3.0版》,探讨其对高水平高职院校人才梯队建设的影响,并提出了相关对策建议,旨在为高水平高职院校人才梯队建设提供借鉴。研究表明,《人才政策3.0版》有利于优化高职院校人才分类评价机制,拓宽高职院校人才发展通道,完善高职院校人才激励机制,加大高职院校高层次人才引育力度;为充分发挥《人才政策3.0版》的效能,高职院校应精准识才引才、打造特色人才培养高地、健全人才流动配套机制、创新校企政人才融合机制。

关键词: 吉林;强省战略;人才政策;高职院校;人才引育机制

一、前言

人才兴则吉林兴,人才强则吉林强。2022年11月,吉林省委、省政府印发《人才政策3.0版》,进一步加快了新时代人才强省建设步伐。高水平高职院校作为吉林省技术技能人才培养的重要阵地,如何用好《人才政策3.0版》并赋能高职院校人才建设工作,是当前应重点研究的课题。

二、吉林省《人才政策3.0版》概述

1. 出台背景

近年来,吉林省把人才工作放在事关全省发展的突出位置,以超常力度大力实施人才强省战略,人才事业呈现蓬勃发展的良好态势。在此背景下,吉林省委、省政府印发《人才政策3.0版》,进一步聚焦“一主六双”高质量发展战略和“六新产业”“四新设施”人才需求,深入贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措,为加快建设新时代人才聚集高地提供了强大的政策支持。

2. 文件内容

《人才政策3.0版》聚焦国内外顶尖人才、国家级领军人才、省部级领军人才、省域拔尖人才和青年后

备型人才等五大类高精尖缺人才,从完善人才分类评价机制、强化人才生活服务保障、强化人才贡献待遇激励、加大人才管理机制改革力度、支持用人主体引才育才、激励人才创新创业等维度,提出了34条务实管用的政策举措,力求最大限度释放人才创新创业的活力。

3. 政策特点

《人才政策3.0版》呈现出四大亮点:一是突出分类施策,针对不同层次、类型人才特点,提供差异化支持;二是突出改革导向,在人才评价、岗位管理、编制政策等方面实施重大改革突破;三是突出激励牵引,在安居保障、子女教育、薪酬分配等方面提高人才的获得感;四是突出系统集成,强化部门协同、校企联动和省市联动,形成人才工作的强大合力。

三、吉林省《人才政策3.0版》对高水平高职院校人才梯队建设的影响

1. 优化了高职院校人才分类评价机制

《人才政策3.0版》提出要完善人才分类定级机制,坚决破除“四唯”倾向,健全科学评价机制,为高职院校树立正确用人导向、完善人才评价标准提供了政策支持。一方面,高职院校可以根据自身办学特色和发

*项目名称:吉林省《人才政策3.0版》视阈下高水平高职院校高层次人才队伍建设研究。



展需求,建立“以教学为主、教学科研并重”的人才评价标准,克服“重科研轻教学”“重数量轻质量”等问题,充分激发教师的教学科研潜力。另一方面,高职院校可以探索建立学校、行业企业、社会多元评价机制,综合教师的教学质量、科研贡献、技术研发能力、社会服务水平等因素,全面客观评价人才,为优秀人才搭建平台。

2.拓宽了高职院校人才发展通道

《人才政策3.0版》支持企事业单位兼职从事职业教育的人才申请认定职业技术等级,将新业态人才纳入职称评审范围,打破了人才身份限制,拓宽了人才发展通道,鼓励高职教师在教学、科研、社会服务等领域取得突破性进展。一方面,高职院校教师可以到企业挂职锻炼、承担横向课题,深度参与生产实践和技术研发,提升实践教学能力,打造“双师型”教师队伍。另一方面,行业企业的管理人才、技术骨干也可以到高职院校兼职任教,了解行业技术、理论发展前沿动态,指导学生实习实训,推动产教深度融合。

3.完善了高职院校人才激励保障机制

《人才政策3.0版》推出了一系列强化人才待遇、优化人才服务保障的政策,涵盖人才安家补贴、住房保障、子女教育、就医服务等多方面内容,有利于高职院校建立多元化人才激励机制,在薪酬分配、职称评聘、教师发展等方面强化正向激励,增强人才获得感、幸福感。同时,《人才政策3.0版》还加大了对企业引才用才的支持力度,对引进高层次人才的企业给予最高1000万元资助,激发了行业企业加大人才投入的热情,也为高职院校与企业联合培养高技能人才创造了有利条件。此外,《人才政策3.0版》还提出了实施高端人才收入“倍增”计划,建立了省级人才荣誉体系,加大了表彰奖励力度,营造了尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围,弘扬了广大高职教育工作者勇于担当作为、拼搏进取的精神,为人才的引进、培育奠定了基础。

4.加大了高职院校高层次人才的引育力度

《人才政策3.0版》聚焦高精尖缺人才的引进培养,实施“特聘教授”“兴吉英才”“吉人回乡”等重大人才工程,为高职院校加大高层次人才引进力度提供了难得的机遇。一方面,高职院校可以发挥区位、平台优势,积极承担或参与省级重大人才发展项目,引进一批懂技术、善创新的领军人才,打造高水平“双师型”教学科研团队。“吉林省特聘教授”等项目可为高职

院校引进国内外顶尖人才提供最高1000万元的资助,极大提升了高职院校人才引进工作的热情。另一方面,《人才政策3.0版》还提出实施“吉人回乡”工程,鼓励在外优秀吉林籍人才回乡创业,为高职院校的柔性引才工作提供了新的思路,高职院校可以充分利用校友资源,吸引优秀校友回校任教或合作办学,形成人才培养、科技创新、成果转化的良性循环。

四、人才强省战略背景下,高职院校人才梯队建设的对策

1.精准识才引才,提高人才供给质量

吉林省属高职院校要立足服务区域经济发展的办学定位,紧扣“一主六双”高质量发展战略,围绕“六新产业”“四新设施”建设,科学制定人才引进中长期规划和年度工作目标。要聚焦高端装备制造、新一代信息技术、新能源汽车等战略性新兴产业及现代农业、现代服务业等传统优势产业发展需求,引进培养一批行业企业领军人物、高技能名师、非物质文化遗产人等高层次技术技能人才。

在人才引进方式上,高职院校要善于运用市场化思维和方法,综合运用柔性引才、联合引才等措施,精准引进急需紧缺人才,也可采用委托专业猎头机构办理、与知名企业开展项目合作、选派优秀教师赴发达地区挂职等方式,提高引才的精准度和匹配度。在人才待遇保障上,要根据不同类型人才特点,实行年薪制、项目工资、科研津贴等分类分层薪酬分配机制,并在职称评聘、住房安居、子女教育等方面给予支持,以有竞争力的待遇吸引集聚优秀人才。

2.深化产教融合,打造特色人才培养高地

高职院校要主动对接区域经济发展需要,聚焦产业链部署创新链,围绕创新链布局教学链,从而推动教学链赋能产业链、人才链支撑创新链,实现专业建设与产业发展的同频共振、人才培养与市场需求的精准匹配。

要以产教融合为主线,深化校企合作,创新合作机制和模式。一方面,要引企驻校,吸引行业龙头企业、高新技术企业在校园内设立工程技术研发中心、企业大学等,共建产教融合实训基地、技术技能大师工作室、企业新型学徒制试点,推进专业教学、技术研发、员工培训三位一体,将前沿技术、生产实践引入课堂。另一方面,要引校入企,支持教师到企业挂职锻炼,让企业需求成为教学改革的“风向标”,让一线生

产实践成为人才培养的“练兵场”，立足区域支柱产业、特色产业，推动人才培养模式的改革创新。同时，高职院校要积极推行现代学徒制、“订单式”培养，开展“1+X”证书制度试点，实行专业课程体系、教学内容、教学方法改革，培养一批“下得去、用得上、留得住”的高素质技术技能人才。此外，高职院校还要开展职业培训和社会服务，面向行业企业开展人员培训、技术服务，促进教师实践教学能力提升和科研成果的转化应用。

3.健全人才流动机制，促进人才合理流动

高职院校要完善内部人才流动机制，打通教师教学、科研、管理等不同岗位间的发展通道，建立常态化教师轮岗交流机制，鼓励教师开展跨学科、跨专业交叉研究，支持教师到国内外高校、行业企业挂职锻炼，拓宽教师的视野，提升教师的实践教学能力。

同时，要发挥省内高职院校联盟的作用，搭建高校人才交流合作平台。一方面，要制订青年骨干教师访学进修计划，选派优秀青年教师到国内高水平大学、职业院校学习深造，对接学科前沿，更新教育教学理念。另一方面，要落实校际教师互派挂职计划，推动教师跨校任教或合作，通过联合备课、联合教研等方式，共同提升教学水平。

此外，高职院校要加强与行业企业的人才双向交流与合作，柔性引进企业经营管理人才、聘请高技能人才到学校担任兼职教师开展实践教学，指导学生实习实训，打造“双师型”教师队伍；选派专业骨干教师到企业挂职任职，参与企业决策管理、技术创新，及时把握产业发展动向和企业的需求，提升服务企业的能力。

4.创新校企政人才融合机制，提高人才供需匹配度

高职院校作为区域人才集聚高地，要充分发挥人才优势，围绕区域发展规划，培养社会经济发展急需的各类人才，为地方产业转型升级、城乡基层治理等提供支持。一是建立政府、行业、高校、企业四方联动机制，成立由政府主导、行业企业和院校共同参与的理事会、专业建设指导委员会，搭建需求对接、资源共享的合作平台。二是定期召开联席会，共商区域人才发展规划、学校专业布局、人才培养方案等，推动教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。三是要积极争取地方政府支持，联合重点行业企业共建产业学院、技能大师工作室，打造“政行校企”发展共同体。

同时，高职院校要积极探索混合所有制办学模式改革，吸引行业企业以资本、技术、管理等要素参与办学，合作共建二级学院。一是校企要共同制订人才培养方案，开发课程资源，建设实习实训基地，开展项目研发，推进“引企入教”，实现专业建设与产业发展同步规划、同步实施和同步评价，形成“人才+项目+基地”的产教融合发展路径。二是要创新校地人才联合培养新机制，推动人才培养供给侧和产业需求侧精准衔接。三是支持学校管理人员与地方党政干部双向挂职锻炼，学校骨干教师与企业管理、技术人才互兼互聘，建立政校企人才密切合作、深度融合的常态化机制。四是开展“订单式”培养，根据区域经济发展和企业需求，量身定制人才培养计划。五是实行“校友+学生+项目”三位一体培养，发挥优秀校友的示范作用，引导在校学生到校友企业实习实践和创新创业，培养造就一批懂经营、善管理、会技术、能创新的复合型人才。

五、结语

《人才政策3.0版》的出台，为吉林省高职院校加快人才梯队建设、提升办学水平和服务能力带来了重大机遇。高职院校要主动作为，创新机制，在人才引进、培养、使用、评价、激励等方面先行先试、大胆突破，坚持需求导向，围绕重点产业、重大项目，引进、培养一批技艺精湛的高层次技术技能人才，并强化协同联动，促进校地人才双向流动、供需匹配，汇聚起建设技术技能人才强省的磅礴力量，为新时代吉林全面振兴全方位发展贡献智慧和力量。

参考文献

1. 喻跃梅,张明明,蔡元萍.特色高水平高职院校电子商务专业人才培养模式研究——以哈尔滨职业技术学院为例.哈尔滨职业技术学院学报,2023(06).
2. 吕欢.转型与提质:高职扩招背景下的高职教育发展路径选择.重庆电力高等专科学校学报,2023(05).
3. 刘海明.高职院校新技术应用型人才培养研究.武汉:华中师范大学,2023.
4. 刘春惠.“双高计划”背景下的高职人才培养模式改革.济南职业学院学报,2023(01).

(责任编辑:苏定)